

Kurztitel

Landarbeitsgesetz 2021

Kundmachungsorgan

BGBI. I Nr. 78/2021

Typ

BG

§/Artikel/Anlage

§ 141

Inkrafttretensdatum

01.07.2021

Abkürzung

LAG

Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

Text**Entlohnungskriterien und Einkommensbericht**

§ 141. (1) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 134 Abs. 2 genannten Grundes führen.

(2) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die dauernd die in § 428 Abs. 4 festgelegte Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigen, sind verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen. Dieser Bericht hat Angaben über

1. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen;
2. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den – wenn verfügbar – einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwendenden Verwendungsgruppen;
3. das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt von Frauen und von Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen und – wenn verfügbar – Verwendungsgruppenjahren

zu enthalten. Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen. Gibt es kein anzuwendendes kollektivvertragliches oder betriebliches Verwendungsgruppenschema, so sind anstelle von Verwendungsgruppen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur zu bilden.

(3) Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

(4) Der Bericht ist dem Zentralbetriebsrat oder – wenn kein Zentralbetriebsrat besteht – den Betriebsausschüssen oder – soweit kein Betriebsausschuss errichtet ist – den Betriebsräten im ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu übermitteln. Der (Zentral-)Betriebsrat bzw. Betriebsausschuss kann eine Beratung darüber verlangen. Die Organe der Arbeitnehmerschaft können im Rahmen ihrer Tätigkeit Auskunft an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die für sie relevanten Informationen erteilen. Besteht in einem Betrieb kein Organ der Arbeitnehmerschaft oder besteht ein solches Organ für eine Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht, ist der Bericht im Betrieb in einem allen oder allen gruppenzugehörigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen. § 144 gilt sinngemäß.

(5) Über den Inhalt des Einkommensberichtes sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dem stehen die Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessenvertretungen und sonstige Personen oder Einrichtungen, die ihrerseits einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen, sowie die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungsstelle nicht entgegen.

(6) Bei Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäß Abs. 5 sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 360 € zu bestrafen, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber binnen sechs Wochen ab Kenntnis von dem Verstoß und der Person der Täterin bzw. des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatanklage). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 und 3 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 - VStG, BGBl. Nr. 52, anzuwenden. Die Behörde kann ohne weiteres Verfahren von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers geringfügig ist und die Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht unbedeutend sind. Sie kann die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit des Verhaltens mit Bescheid ermahnen, sofern dies erforderlich ist, um sie bzw. ihn von weiteren Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht nach Abs. 5 abzuhalten.

(7) Die in Abs. 4 genannten Organe der Arbeitnehmerschaft haben oder – soweit diese nicht bestehen – die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat nach Maßgabe des Abs. 4 Anspruch auf Erstellung und Übermittlung bzw. Information über den Einkommensbericht. Der Anspruch ist gerichtlich geltend zu machen. Es gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB, wobei die Frist mit dem Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnt.

Schlagworte

Durchschnittsentgelt

Zuletzt aktualisiert am

15.04.2021

Gesetzesnummer

20011524

Dokumentnummer

NOR40232760